

Conditions générales du benchmark salarial

1. Champ d'application

Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous les utilisateurs du benchmark salarial de Mirus pour HotellerieSuisse (ci-après «benchmark salarial»).

Sont considérées comme parties au contrat HotellerieSuisse en tant que cliente de Mirus Software AG (exploitante du benchmark salarial) et l'établissement hôtelier (ci-après «établissement») qui, en tant qu'utilisateur du benchmark salarial, traite les données salariales et personnelles de son établissement.

2. Étendue de la prestation

Le benchmark salarial offre à chaque établissement en Suisse qui est membre d'HotellerieSuisse et/ou utilise le logiciel HR 3.0 de Mirus la possibilité de comparer ses données salariales sur une base annuelle anonyme et/ou dans le cadre d'un groupe EXPER d'HotellerieSuisse. Pour ce faire, le benchmark salarial met à la disposition de l'utilisateur quantité de rapports (évaluations prédéfinies de chiffres clés), qui peuvent être filtrés par groupes de comparaison et donc adaptés aux différents besoins. Chaque établissement ne reçoit que les rapports pour lesquels il a saisi correctement et de façon exhaustive ses propres données.

Les données saisies par l'établissement ne peuvent être consultées et traitées que par l'établissement même. Elles sont allouées à la banque de données du benchmark salarial. Les chiffres clés calculés apparaissent en revanche dans les rapports. Les valeurs comparatives sont exprimées en valeur minimale, valeur inférieure (1^{er} quartile), valeur moyenne (médiane), valeur supérieure (3^e quartile) et valeur maximale dans le groupe de comparaison.

3. Accès au benchmark salarial

Après examen du formulaire d'inscription par HotellerieSuisse, l'établissement reçoit un mot de passe personnel, sécurisé, non transmissible et nominatif, pour l'accès au benchmark salarial. Les demandes d'utilisation du benchmark salarial peuvent être refusées sans indication de motif.

L'établissement peut charger d'autres personnes de la saisie des données. À cet effet, une déclaration correspondante doit être faite à HotellerieSuisse (prénom, nom, adresse e-mail et autorisations), afin d'établir et de transmettre un autre mot de passe personnel, sécurisé, non transmissible, pour accéder au benchmark salarial.

4. Cotisation d'utilisation

HotellerieSuisse facture pour l'utilisation du benchmark salarial une cotisation annuelle valable pour les membres d'HotellerieSuisse. Ce montant, TVA non comprise, est facturé pour la première fois après l'inscription. Pour les années suivantes, la cotisation est toujours facturée au cours du premier trimestre et elle doit être réglée dans les 30 jours.

5. Obligations de l'établissement

L'établissement est responsable de la conformité, du contenu et de l'entretien des données. Mirus se réserve le droit d'annuler l'activation des rapports si les données sont incomplètes ou ne sont pas saisies dans la qualité requise.

Si l'établissement fournit des documents ou des données à HotellerieSuisse et/ou Mirus, il lui appartient de s'assurer que la transmission de ces données est autorisée et que la conformité juridique des données est garantie. HotellerieSuisse et/ou Mirus ne sont pas tenues d'effectuer un contrôle juridique ni de vérifier la licéité de l'utilisation des données qui leur ont été fournies ou qui sont contenues dans les documents qui leur ont été confiés.

6. Utilisation et distribution des données

a. Utilisation des données et transmission à des tiers

Les rapports sont exclusivement destinés au propre usage de l'établissement. Ils ne peuvent pas être transmis à des tiers en dehors de l'établissement.

b. Droits d'utilisation par HotellerieSuisse

L'établissement accorde à HotellerieSuisse un droit d'utilisation des chiffres clés illimité, gratuit et de durée indéterminée. Celui-ci comprend notamment le droit de publier des évaluations anonymisées et de les transmettre à des

partenaires et des instituts de recherche. Les indicateurs sont entre autres publiés dans le benchmark salarial par catégories d'étoiles et par segment commercial. Il n'y a jamais de publication des données d'un seul établissement. Il est impossible d'en tirer des conclusions pour un établissement particulier.

7. Confidentialité

HotellerieSuisse respectivement Mirus et chaque établissement sont tenus de garder secrètes les informations qui leur ont été confiées ou dont ils ont eu connaissance dans le cadre du contrat et qui relèvent du secret professionnel, du secret d'affaires ou qui concernent d'autres affaires confidentielles dignes de protection. Les parties au contrat ne sont pas autorisées à utiliser ces informations pour leur propre compte ni à d'autres fins. Les dispositions au chiffre 6 des présentes conditions générales demeurent réservées.

L'obligation de discrétion persiste même après la résiliation du contrat.

8. Responsabilité

L'établissement est autorisé à modifier lui-même ses données dans le benchmark salarial au moyen des données d'accès qui lui ont été confiées. En cas de modification, l'établissement porte la responsabilité de la conformité de ses données.

HotellerieSuisse ne garantit d'aucune façon l'exactitude, la fiabilité ou l'intégralité des données (vis-à-vis de tiers non plus). HotellerieSuisse décline toute responsabilité pour des dommages directs ou indirects, des pertes de profit, des interruptions d'activité, des pertes de programmes ou de données qui résultent de l'accès au benchmark salarial. Un recours de l'établissement contre HotellerieSuisse pour des données incorrectes est expressément exclu. HotellerieSuisse ne peut pas non plus être rendue responsable si l'établissement ne peut accéder au benchmark salarial en raison de problèmes techniques ou autres causés notamment par une surcharge du réseau.

HotellerieSuisse ne saurait en aucun cas être tenue responsable d'une utilisation abusive des données, d'un mot de passe insuffisamment complexe ou du non-respect en général des dispositions légales sur la protection des données par l'établissement en question.

9. Résiliation du contrat

Les parties sont autorisées à résilier les rapports contractuels moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois. La résiliation s'effectue par courrier postal ou par voie électronique et est envoyée à HotellerieSuisse. Il n'y a pas de droit à un remboursement des cotisations déjà versées.

10. Protection des données

Les parties au contrat respectent les dispositions de la loi sur la protection des données lors de l'utilisation du benchmark salarial. Le benchmark salarial est hébergé par Swisscom; à cet égard, les dispositions de protection des données s'appliquent.

11. Interdiction de cession

Sauf accord écrit préalable d'HotellerieSuisse, l'établissement n'est pas autorisé à céder des droits ou des obligations découlant du contrat.

12. Dispositions finales

a. For et droit applicable

Le for exclusif pour tous les litiges découlant des présentes conditions générales est Berne. Seul le droit suisse s'applique.

b. Modifications des conditions générales

Les modifications des présentes conditions sont réputées acceptées par l'établissement si elles lui ont été communiquées par écrit (la forme électronique est aussi admise) et que l'établissement n'a pas résilié le contrat dans les deux semaines calendaires suivant la notification des modifications.